

Kansallisen tulorekisterin vaikutukset tilitoimistotyöhön

Case: Yritys X

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

HAARALA, RONI:

Kansallisen tulorekisterin vaikutukset
tilitoimistotyöhön

Taloushallinnon opinnäytetyö, 39 sivua, 1 liitesivu

Kevät 2018

TIIVISTELMÄ

Hallitus sopi vuonna 2013 rakennepoliittisesta uudistuksesta, jonka tarkoituksena on talouden kasvuedellytysten vahvistaminen ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kurominen. Kansallinen tulorekisteri liittyy tähän uudistukseen, jonka tarkoituksena on vähentää yrityksien ilmoitustaakkaa.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kuinka uudistus vaikuttaa Yritys X:n prosesseihin ja toimintatapoihin sekä miten kohdeyrityksen asiantuntijat kokevat uudistuksen. Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisena tutkimuksena Yritys X:lle.

Teoriaosuus koostuu kahdesta eri luvusta, joista ensimmäinen käsittelee palkanlaskennan vaatimuksia ja sähköistä palkanlaskentaprosessia. Toinen luku käsittelee kansallista tulorekisteriä.

Tutkimusosuudessa esitellään kohdeyritys sekä selvitetään kuinka kansallinen tulorekisteri vaikuttaa kohdeyrityksen prosesseihin ja toimintatapoihin. Tutkimus toteutettiin haastattelemalla Yritys X:n kolmea asiantuntijaa.

Tutkimuksessa saatiin selville, että kaikki asiantuntijat ottavat uudistuksen vastaan positiivisesti. Tulorekisterin uskotaan tuovan helpotuksia palkanlaskijan tämän hetkiseen työmäärään.

Asiasanat: palkanlaskenta, raportointi, tilitoimisto, tulorekisteri

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

HAARALA, RONI:

The national incomes register and its
implications on the processes of the
accounting firm

Bachelor's Thesis in Financial Management, 39 pages, 1 appendix

Spring 2018

ABSTRACT

The Finnish government agreed on a new structural reform in 2013. The national income register (KATRE) is part of the reform. The purpose of KATRE is to reduce companies reporting requirements.

This thesis explores how the reform has affected the processes and practises at Company X. Moreover, the thesis examines what the company's staff expects from KATRE. The thesis applied a qualitative research approach.

The theoretical part of the thesis consists of two chapters. The first chapter discusses payroll requirements and the digital payroll process. The second chapter explores the national income register.

The empirical part of the thesis introduces the case company and discusses how KATRE affects the case company's payroll processes and practices. The research data was collected through semi-structured interviews. The respondents were three experts at Company X.

The thesis concluded that the employees of the company take the reform positively. KATRE is likely to reduce a payroll clerk's workload.

Keywords: Incomes Register, payroll, reporting, accounting firm

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Aiheen valinta ja aiemmat tutkimukset	1
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset	2
1.3	Tutkimusmenetelmät ja -aineisto	2
1.4	Tutkimuksen rakenne	3
2	PALKANLASKENNAN VAATIMUKSET JA SÄHKÖINEN PALKANLASKENTAPROSESSI	5
2.1	Palkan määritelmä ja siitä tehtävät vähennykset	6
2.2	Sähköisen palkanlaskennan vaiheet	6
2.3	Tuntikirjaukset ja hyväksyntä	7
2.4	Palkanlaskenta ja velvollisuudet	7
2.4.1	Ennakonpidätys	8
2.4.2	Muut palkasta tehtävät vähennykset	9
2.4.3	Työeläke- ja työttömyysvakuutus	10
2.4.4	Ulosotto	11
2.4.5	Palkkaennakko ja liian suurena maksetun palkan vähentäminen	12
2.4.6	Kuittausoikeus ja jäsenmaksut	12
2.4.7	Sosiaaliturvamaksu	13
2.5	Raportointi	13
2.5.1	Raportointi Verohallinnolle	14
2.5.2	Raportointi vakuutusyhtiöille	15
2.5.3	Työeläkevakuutusmaksu	15
2.5.4	Työttömyysvakuutusmaksu	17
2.5.5	Työtapaturma- ja ammattivakuutus sekä ryhmähenkivakuutus	17
3	KANSALLINEN TULOREKISTERI	19
3.1	Tulorekisterin tavoite	20
3.2	Käyttöönotto ja kustannukset	21
3.2.1	Tulorekisterin kustannukset valtiolle	22
3.2.2	Tulorekisterin kustannukset ja säästöt yrityksille	22
3.3	Vaikutus palkanlaskentaprosessiin	23
3.4	Ilmoitettavat tiedot	25
3.5	Tulorekisterin haasteet	25

3.6	Tulorekisterin tulevaisuus	26
3.6.1	Eläkkeet ja etuudet mukaan 2020	27
3.6.2	Loppukäyttäjien asiointi	27
4	CASE: KANSALLISEN TULOREKISTERIN VAIKUTUKSET TILITOIMISTOTYÖSSÄ	28
4.1	Yritysesittely	28
4.2	Teemahaastattelut	28
4.2.1	Palkanlaskentajärjestelmät ja palkkailmoitukset	29
4.2.2	Asiantuntijan suhtautuminen uudistukseen	30
4.3	Tutkimustulokset ja johtopäätökset	32
5	YHTEENVETO	34
	LÄHTEET	36
	LIITTEET	40

1 JOHDANTO

Digitalisaatio kehittyy Euroopassa nopeasti ja Suomi on siinä yksi edelläkävijöistä. Tavoitteena on kehittää sähköisten palveluiden automaatiota. Sähköiset palvelut ovat kehittyneet nopeasti varsinkin tilitoimistoissa.

Palkanlaskenta sisältää paljon erilaisia työvaiheita. Päällekkäisiä työvaiheita voidaan vähentää sähköisiä palveluita hyödyntämällä. Manuaalisesti hoidettavassa palkanlaskennassa asiakas toimittaa työntekijöittensä paperiset tunti- ja tuntilistat tilitoimistolle, jossa palkanlaskija syöttää tiedot palkanlaskentajärjestelmään. Sähköisten palveluiden avulla palkanlaskijalle jää enemmän aikaa asiantuntijatyölle, koska tiedot syötetään järjestelmään jo ensimmäisen käyttäjän toimesta.

Hallitus antoi esityksen vuonna 2017, jossa päätetään kansallisen tulorekisterin käyttöönotosta. Muutokset tulevat koskemaan palkanlaskennasta tehtäviä ilmoituksia ja varsinkin niiden ilmoitusrytmiä. Palkkailmoituksia tullaan yhdistelemään ja aikatauluja muutetaan.

Tulorekisterin ensimmäinen vaihe otetaan käyttöön vuonna 2019. Käyttöä laajennetaan koskemaan eri sidosryhmiä vuonna 2020. Tämä tarkoittaa sitä, että tilitoimistojen on jo varauduttava muutokseen ja suunniteltava toimintaansa jatkossa.

1.1 Aiheen valinta ja aiemmat tutkimukset

Aihe muodostui keskustellessani asiantuntijoiden kanssa tilitoimistoalan merkittävimmistä muutoksista lähitulevaisuudessa. Asiantuntijoiden mukaan uudistuksesta ei ole vielä tiedotettu paljon ja tämän työn kautta he saavat tietoa tulevasta muutoksesta. Aiheesta on hyötyä urani kannalta myös itselleni. Toimeksiantajana opinnäytetyössäni toimii Yritys X.

Aiheesta on tehty ainakin seuraavat opinnäytetyöt:

- Mari Janhunen, Vaasan ammattikorkeakoulu, 2016:
Kansallinen Tulorekisteri tilitoimisto näkökulmasta

- Cedric Oueslati, Laurea-ammattikorkeakoulu, 2017:
Digitaalinen palkanlaskenta ja Kansallisen tulorekisterin tuoma muutos

Kansallisesta tulorekisteristä on tehty useita opinnäytetöitä. Oueslati Cedric (2017) tutki Laurea-ammattikorkeakoulussa tehdyssä opinnäytetyössä digitaalisen palkanlaskennan ja kansallisen tulorekisterin tuomaa muutosta asiantuntijoiden, yrittäjien, viranomaisten ja muiden sidosryhmien osalta. Janhunen (2016) on tutkinut työssään kansallisen tulorekisterin vaikutuksia tilitoimiston hallinnollisen taakan näkökulmasta. Tämä tutkimus eroaa edellisiin tutkimuksista siten, että tässä käsitellään kansallisen tulorekisterin tuomia muutoksia tilitoimiston prosesseihin ja toimintatapoihin.

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja rajaukset

Tässä opinnäytetyössä tavoitteena on selvittää kuinka kansallinen tulorekisteri vaikuttaa Yritys X:n prosesseihin ja toimintatapoihin. Tarkoituksena on selvittää tuoko muutokset lisätyötä ja tuleeko se helpottamaan tulevaisuudessa palkanlaskijoiden arkea. Tutkimusosuus rajataan käsittelemään tulorekisterin vaikutuksia vain kohdeyritykseen.

Tämän tutkimuksen päätutkimuskysymys on miten tulorekisteri vaikuttaa prosesseihin ja toimintatapoihin. Alatutkimuskysymyksien avulla selvitetään vähentääkö tulorekisteri palkanlaskijan työmäärää ja kuinka asiantuntijat suhtautuvat uudistukseen.

1.3 Tutkimusmenetelmät ja -aineisto

Opinnäytetyö toteutetaan kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa aihetta tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Laadullinen tutkimus sisältää erilaisia traditioita, lähestymistapoja ja aineistokeruu- ja analyysimenetelmiä. Laadulliset tutkimukset rakentuvat aiemmista, tutkittavasta aiheesta tehdyistä tutkimuksista ja muotoiluista teorioista, empiirisistä aineistoista sekä

tutkijan omasta ajattelusta ja päättelystä. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2009, 5–6.)

Alla on listattu joitakin kvalitatiivista tutkimusta useimmiten luonnehtivia seikkoja:

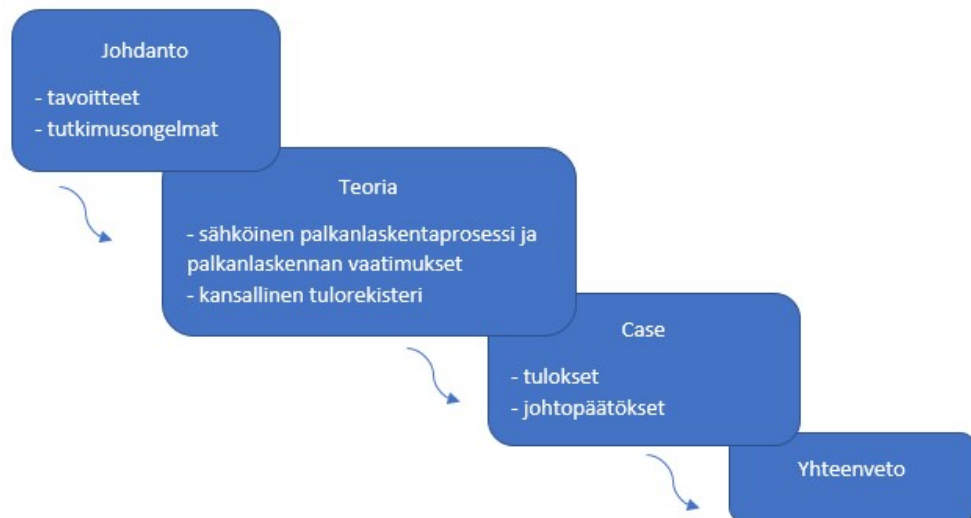
- Aineistokeruumenetelmiä ovat esimerkiksi haastattelut, elämänkerrat, kirjeet, havainnointi, päiväkirjat sekä erilaisten kulttuurituotteiden hyödyntäminen.
- Tutkittavien näkökulmien huomioiminen eli ei kokeellisia asetuksia.
- Harkinnanvarainen tai teoreettinen otanta eli suhteellisen pienet aineistokoot.
- Aineiston laadullis-induktiivinen käsittely, joka tarkoittaa aineistolähtöisyyttä eli teorian rakentaminen aineistosta käsin.
- Hypoteesittomuus eli ei lukkoon lyötyjä ennakko-oletuksia.
- Tutkimuksen tyylilaji ja tulosten esitystapa eli ei tiukkaa formaattia raportoinnista, kerronnallisuus, jopa luovatkin ratkaisut mahdollisia.
- Tutkijan asema, joka koostuu valintojen vapaudesta, mielikuvituksesta ja subjektiivisuudesta.
- Narratiivisuus eli aineistojen tarinallisuus tyypillistä.

(Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2009, 6–7.)

Tässä työssä on käytetty aineistokeruumenetelmänä teemahaastatteluita eli puolistrukturoituja haastatteluita. Teemahaastattelussa keskustellaan vapaammin ennalta valituista teemoista ja haastateltava pystyy keskustelemaan aiheesta enemmän kuin normaalissa tiukemmassa lomakekyselyssä. (Saaranen-Kauppinen, Puusniekka 2009, 55–56.)

1.4 Tutkimuksen rakenne

Työn rakenne koostuu johdannosta, kahdesta teoriaosuudesta, tutkimusosuudesta sekä yhteenvedosta. Seuraava kuvio (kuvio 1) kuvaa opinnäytetyön rakennetta:



KUVIO 1. Tutkimuksen rakenne

Ensimmäinen teoriaosuus käsittelee palkanlaskennan lakisääteisiä vaatimuksia ja sähköistä palkanlaskentaprosessia. Toisessa teoriaosuudessa selvitetään, mikä kansallinen tulorekisteri on ja mitä uudistuksia se tuo mukanaan.

Tutkimusosuudessa esitellään toimeksiantajayritys sekä puretaan teema- haastattelujen sisältöä ja vastauksia. Tutkimusosuuden lopussa julkaistaan tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset.

Yhteenvedossa kerrataan lopuksi opinnäytetyön tavoitteet ja tutkimustulokset. Yhteenvedossa on myös päätelmiä ja pohdintaa tutkimuksesta.

2 PALKANLASKENNAN VAATIMUKSET JA SÄHKÖINEN PALKANLASKENTAPROSESSI

Palkanlaskenta on tärkeä osa yrityksen hallintoa, joka sisältää paljon erilaisia vaiheita ja tehtäviä. Palkanlaskenta sisältää myös paljon raportointi- ja ilmoitusvelvoitteita viranomaisille. Tämän takia se on yrityksissä työmäärältään merkittävimpiä talouteen liittyviä prosesseja, mikä on pienemmissä organisaatioissa yleensä liitetty osaksi taloushallintoa. Suuremmissa organisaatioissa palkanlaskenta on taloushallinnon rinnakkainen toiminto, joka on HR-johdon vastuulla. (Lahti & Salminen 2014, 135–136.) Taulukossa 1 havainnollistetaan henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan käsitteiden sisältöä.

TAULUKKO 1. Henkilöstöhallinnon, palkkahallinnon ja palkanlaskennan käsitteiden sisältöä (Lahti & Salminen 2014)

Henkilöstöhallinto	Palkkahallinto	Palkanlaskenta
Henkilöstöstrategia ja -politiikka	Palkkojen määrittäminen ja sopimusten tulkinta	Palkanlaskenta ja palkkakirjanpito
Rekrytointi	Palkkakustannusten seuranta	Palkanmaksu
Työterveyshuolto ja hyvinvointi	Esimiesten avustaminen	Ennakonperintä
Osaamisen johtaminen sekä koulutusten suunnittelu ja toteuttaminen	Arkistointi	Viranomaisraportointi ja tilitykset
Resurssi- ja loma-suunnittelu	Työtodistusten ja hakemusten laatiminen	Työaika- ja muiden palkkatapahtumatietojen keruu
Työehtosopimusasiat	Tilastointi ja muu raportointi (esim. budjetointiin osallistuminen)	Työaikatietojen tulkinta
Työsuojeluasiat	Henkilöstötietojen ylläpito	Työntekijäkohtaisten tietojen ylläpito (esim. verokorttitiedot)
Eläke- ja sairausvakuutusasiat		Palkkakirjanpitoaineiston arkistointi
Palkitseminen		Työaikatietojen arkistointi
Henkilöstötietojen ylläpito		
Sidosryhmäsuhteet ja ostopalvelusopimukset		

Pienemmät organisaatiot hallinnoivat yleensä palkanlaskentaa samassa järjestelmässä kuin kirjanpitoaan. Keskisuurilla ja suurilla yrityksillä on yleensä poikkeuksetta erillinen palkkahallintoon tarkoitettu ohjelmisto, joka on integroitu osaksi taloushallintoa. (Lahti & Salminen 2014, 135.)

Yrityksen palkatessa työntekijöitä syntyy samalla velvollisuus hoitaa palkanlaskentaprosessit, joita säätelee lainsäädäntö ja erilaiset sopimukset. Yrityksen maksaessa palkkoja on sen pidettävä palkkakirjanpitoa. Tämä on määritelty ennakkoperintäasetuksessa. (Lahti & Salminen 2014, 137.)

2.1 Palkan määritelmä ja siitä tehtävät vähennykset

Työ- tai virkasuhteesta saatava korvaus on palkkaa, joka koostuu varsinaisesta palkasta, palkkioista, bonuksista, provisioista ja ylityökorvauksista. Näiden lisäksi palkaksi luetaan erilaiset palkanlisät, joita voivat olla esimerkiksi vuorolisät, varallaololisät ja kielilisät. Normaalisti palkka maksetaan rahana, josta tulee nimitys rahapalkka. Palkkaa voidaan kuitenkin myös maksaa erilaisina luontoisetuina, joita ovat ravinto-, auto- tai muut edut. (Stenbacka & Söderström 2015, 22.)

Palkka on työsopimuslain mukaan tärkeä työsuhteen tunnusmerkki. Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle työehtosopimuksen tai työsopimuksen muista palkkaa. Työntekijälle on maksettava vähintään tavanomainen ja kohtuullinen palkka, jos työehtosopimus ei tule noudatettavaksi työsuhteessa tai palkasta ei ole työsopimuksessa erikseen sovittu. (Kouhia-Kuusisto, Mikkonen, Syvänperä & Turunen 2017, 18)

2.2 Sähköisen palkanlaskennan vaiheet

Palkanlaskentaprosessi sisältää paljon erilaisia vaiheita. Se sisältää paljon muutakin kuin pelkästään palkan laskemisen ja maksamisen. Prosessia tarkastellessa pitää ottaa huomioon työntekijän toimenpiteet, esimiesten toimenpiteet, palkkahallinnon toimenpiteet, taloushallintoraportointiin tarvittavat vaiheet sekä näiden lisäksi yrityksen ulkopuolelle tehtävät viranomaisilmoitukset. (Lahti & Salminen 2014, 138.)

Digitalisaatio helpottaa ja nopeuttaa palkanlaskentaprosessia. Yhden palkkatapahtuman edellyttämä työmäärä saattaa olla kuitenkin paljon suurempi palkanlaskennan ulkopuolella kuin palkanlaskennassa. Tämä pitää huomioida palkanlaskentaprosessia kehittäessä, jotta organisaation työmäärä vähentyy toivotulla tavalla. (Lahti & Salminen 2014, 138.)

2.3 Tuntikirjaukset ja hyväksyntä

Palkanlaskentaprosessin alkuvaiheessa on työntekijän työaikakirjaukset. Nämä työsuoritteet kerätään yleensä toteutuneen työajan tai työvorolistojen mukaan. Palkka-aineisto voi sisältää myös muita tapahtumia, joita ovat esim. sairas- ja lomapoissaolot. Yrityksen toimialasta riippumatta työaikojen oikein kirjaaminen on erittäin tärkeää, jotta ne saadaan kerättyä tehokkaasti ja oikein. Mikäli organisaatio seuraa projekti- tai työkoodeja, niin ne on myös kirjattava tuntikirjauksien yhteydessä. (Lahti & Salminen 2014, 138–139.)

Työntekijän toimenpiteiden jälkeen esimiehen on tarkistettava ja hyväksyttävä työaikakirjaukset. Hyväksynnän pystyy tekemään helposti, jos käytössä on sähköiset järjestelmät. Mikäli työntekijän täyttämässä tiedoissa on vielä puutteita, niin tässä vaiheessa niitä voidaan vielä tehokkaasti korjata tai täydentää. Puutteita voi olla esimerkiksi sairas- ja lomapoissaolojen merkitsemisessä. Tämän jälkeen tiedot siirretään palkanlaskentaan, minkä perusteella varsinainen palkanlaskenta voidaan tehdä. (Lahti & Salminen 2014, 139.)

2.4 Palkanlaskenta ja velvollisuudet

Sähköisessä palkanlaskentaprosessissa seuraava vaihe on palkkahallinnon vastuulla oleva palkkojen laskenta. Työntekijöiden tunnit on kerätty ja saatu heidän esimiehiltään joko manuaalisesti tai sähköisesti. Parhaimmillaan palkkojen laskenta on tehokas ja automaattinen toimenpide. Tämä edellyttää, että toteutuneet tuntitiedot ja työsuhteiden muutostiedot ovat viety suoraan palkanlaskentajärjestelmään. Varsinainen palkanlaskenta on automatisoidussa palkanlaskennassa vain palkkahallinto-ohjelmistossa tehtävä ajo, jossa ohjelmisto laskee ennakonpidätykset ja

tarvittavat vähennykset sekä työntekijälle maksettavan nettopalkan. Palkanlaskennan tarkistusrutiinit pystytään suorittamaan suoraan palkanlaskentaohjelmistossa eikä paperitulosteita tarvita. (Lahti & Salminen 2014, 140.)

Työnantajan velvollisuus palkkakirjanpidosta ja muistiinpanovelvollisuudesta säädetään ennakkoperintälain (1118/1996) 3 luvun ja 36 §:ssä. Kirjanpitovelvollisen on pidettävä ennakkoperintälain mukaisista maksetuista suorituksista palkkakirjanpitoa. Muistiinpanot riittävät muulle suorituksen maksajalle. (Ennakkoperintälaki 1118/1996, 3 §.)

Palkkakirjanpitoa on säilytettävä kymmenen vuotta tilikauden päättymisen jälkeen. Muistiinpanot ja tositteet on säilytettävä kuusi vuotta sen vuoden lopusta, jonka aikana suoritus on maksettu. (Ennakkoperintälaki 1118/1996, 3 §.)

Palkanlaskijalla on oltava laaja osaaminen palkanlaskennan teknisestä osaamisesta, lakien ja säännöksiä tuntemisesta sekä tietokoneohjelmistojen hallinnasta. Tämän takia palkanlaskennan ulkoistaminen tilitoimistolle voi olla kannattavaa.

2.4.1 Ennakkonpidätys

Työntekijän ennakkonpidätyksen alaisesta palkasta lasketaan ennakkonpidätys, joka vähennetään työntekijän palkasta ja välitetään edelleen Verohallinnolle. Ennakkonpidätyksen alaiseksi palkaksi luetaan varsinainen rahapalkka, luontoisedut, erilaiset palkanlisät, bonukset ja provisiot. Yrityksen työntekijöille maksettava palkka on aina ennakkonpidätyksen alaista. (Stenbacka & Söderström 2015, 46–47.)

Työntekijän on toimitettava työnantajalle verokortti, jonka mukaan työnantaja toimittaa ennakkonpidätyksen. Työnantajan on pidätettävä 60 %:n ennakkonpidätys, jos työntekijä ei toimita verokorttia. Työnantajan on mahdollista noutaa työntekijän verokorttitiedot myös suorasiirtona Verohallinnolta. Työntekijän on aina velvollisuus toimittaa muutosverokortti työnantajalle. (Mattinen, Orlando & Parnila 2015, 30.)

Ennakonpidätys on toimitettava ennakonperintälain ja -asetuksen sekä Verohallinnon antamien ohjeiden mukaan. Ennakonpidätys on toimitettava kaikista tuloista, ellei laissa tai Verohallinnon ohjeissa muuta määrätä. Tuloveroja peritään ennakkokantona ja jälkiverotuksena. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 35.)

2.4.2 Muut palkasta tehtävät vähennykset

Palkasta on tehtävä muitakin vähennyksiä kuin pelkkä ennakonpidätys. Pakollisia ja lakisääteisiä palkasta tehtäviä maksuja ovat työntekijän työeläkemaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Työntekijä näkee palkan muodostumisen ja siitä tehdyt vähennykset palkkalaskelmalta. Työnantaja on velvollinen toimittamaan palkkalaskelman työntekijälle. (Stenbacka & Söderström 2015, 69.)

Palkasta pidätettävät vähennykset tulee tehdä niin sanotussa etuoikeusjärjestyksessä. Etuoikeusjärjestyksen noudattaminen on tärkeää siltä varalta, että palkansaajan palkkatulo ei riitäkään kattamaan kaikkia siitä tehtäviä vähennyksiä. Oikeaa vähennysjärjestelmää noudattamalla palkanmaksaja turvaa vähennysten saajien oikeudet ja välttyy vahingonkorvauksilta muille edunsaajille. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 35.)

Vähennysten etuoikeusjärjestys on seuraava:

1. Palkkaennakon / liian suurena maksetun palkan oikaisu
2. Ennakonpidätys
3. Työntekijän työeläkemaksu
4. Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu
5. Ulosottomittaus
6. Elatusmaksupidätys
7. Työnantajan kuittausoikeus palkasta (koskee erääntyneitä ja riidattomia eriä)
 - a) yritykseltä tehdyt tavaraostot, vuokrat
 - b) työnantajan antama laina
 - c) vahingonkorvausvelvollisuus

- d) palkasta suoritettavat vähennykset, esimerkiksi työpaikkaruokalaostot
 - e) henkilökuntaetujen käyttökorvaukset
 - 8. Vakuutuskassamaksu, sairauskassamaksu tai eläkekassamaksu
 - 9. Lisäeläkevakuutusmaksu
 - 10. Työnantajan ja palkansaajan väliseen sopimukseen perustuvat maksut vapaavalintaisessa järjestyksessä, esimerkiksi ammattiyhdistysjäsenmaksu ja ostot.
- (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 58.)

2.4.3 Työeläke- ja työttömyysvakuutus

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työeläkevakuutus sekä määriteltujen edellytysten täyttyessä myös tapaturmavakuutus, työttömyysvakuutus ja ryhmähenkivakuutus. Työnantaja voi itse valita eläke- ja vakuutusyhtiöt. Vakuutusmaksut vakuutusyhtiöille tilittää työnantaja. Osa vakuutusmaksuista kuitenkin pidätetään työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta rahapalkasta kyseiselle vuodelle määrätyn prosentin mukaan. Näitä työntekijältä pidätettäviä vakuutusmaksuja ovat pakollinen tapaturmavakuutus ja työntekijäin eläkelain (TyEL) mukainen työeläkevakuutus. Merenkulkijoilta pidätetään merimieseläkelain (MEL) mukainen eläkevakuutus. Muut eläkelait ovat kunnallinen eläke (KUEL), yrittäjän eläkelaki (YEL), maatalousyrittäjän eläkelaki (MYEL), valtion eläkelaki (VAEL) sekä evankelis-luterilaisen kirkon eläkelaki (KiEL). Vähennykset on käytävä ilmi työntekijän palkkalaskelmalta. (Verohallinto 2017a; Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 35; Mattinen ym. 2015, 51.)

17–53-vuotiaiden työntekijöiden eläkevakuutusmaksu on 6,35 prosenttia ja 53–62-vuotiaiden 7,85 prosenttia sekä yli 63–67-vuotiaiden 6,35 prosenttia (vuonna 2018). Työttömyysvakuutusmaksuja peritään työntekijältä 1,9 prosenttia (vuonna 2018). 17–64-vuotilta työntekijöiltä on pidätettävä aina työttömyysvakuutusmaksu, kun työntekijä tekee työsuhteessa työtä työnantajalle. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 59; Yrittäjät 2018.)

2.4.4 Ulosotto

Ulosottomies voi lähettää työnantajalle työntekijää koskevan maksukiellon, joka on voimassa niin pitkään, kunnes velka on maksettu. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajan on pidätettävä osa työntekijän nettopalkasta ulosottona. Nettopalkka tarkoittaa kokonaispalkkaa vähennettynä lakisääteisillä vähennyksillä, joita ovat ennakonpidätys, työntekijän eläkevakuutusmaksu ja työttömyysvakuutusmaksu. Pääsääntöisesti työntekijän palkasta voidaan periä yksi kolmasosa. Työntekijälle on jätävä nettopalkasta vähintään suojaosuus, johon vaikuttaa muun muassa alaikäisten lapsien määrä. (Stenbacka & Söderström 2015, 69-70; Mattinen ym. 2015, 73.)

Ulosottopidätys tilitetään palkanmaksupäivänä ulosottoviranomaiselle. Oikeusministeriö vahvistaa vuosittain ulosoton suojaosuuksien määrät. Ulosoton suojaosuuksiin ei muutoksia vuoden 2018 alusta. Suojaosuudet pysyvät samalla tasolla kuin vuonna 2017. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 60; Oikeusministeriö 2017.) Taulukossa 2 esitetään ulosmittauksen suojaosuudet ja tulorajat vuonna 2017.

TAULUKKO 2. Ulosmittauksen suojaosuudet ja tulorajat vuonna 2017 (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 60.)

	Velallinen	Velallinen + 1	Velallinen + 2	Velallinen + 3
Suojaosuus €/kk	672,30	913,50	1 154,70	1 395,90
Suojaosuus €/2 vk	313,74	426,30	538,86	651,42
Suojaosuus €/1 vk	156,87	213,15	269,43	325,71
Suojaosuus €/1 pv	22,41	30,45	38,49	46,53

2.4.5 Palkkaennakko ja liian suurena maksetun palkan vähentäminen

Työntekijälle ennakoon rahana maksettu palkka on palkkaennakkoa. Ennakonpidätys tulee vähentää ennakoperintälain mukaan jokaisen rahana maksettavan suorituksen yhteydessä, ellei suoritus ole yksittäinen ja satunnainen alle 20 euron suoritus. Palkkaennakoista on toimitettava lakisääteiset pidätykset niin kuin tavallisesta palkasta. Palkkaennakko voidaan vähentää myöhemmin maksettavasta palkasta. Ennakoon maksettu palkka vähennetään bruttosummalla työntekijän säännöllisesti maksettavasta bruttopalkasta. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 62–63.)

Mahdollisesti palkanlaskennassa tapahtuneen virheen johdosta palkkaa on voitu maksaa työntekijälle liikaa. Työnantajalla on oikeus tietyin edellytyksin periä liikaa maksettu palkka työntekijältä takaisin. (Mattinen ym. 2015, 78.) Usein liian suurena maksetun palkan palautusvelvollisuutta voidaan joutua sovittelemaan, koska tapaukset eivät aina ole yksiselitteisiä. Palautusvelvollisuuteen vaikuttavat muun muassa onko työntekijä tietoisesti esittänyt virheellistä tietoa tai kuinka pitkällä aikavälillä virhe on tapahtunut. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 63.)

2.4.6 Kuittausoikeus ja jäsenmaksut

Työnantajalla on kuittausoikeus esimerkiksi työntekijän yritykseltä ostettuihin tavaroihin. Ne pystytään vähentämään työntekijän nettopalkasta. Mikäli työntekijä kuuluu johonkin ammattiyhdistykseen, niin työntekijä voi valtuuttaa työnantajan perimään jäsenmaksun palkastaan. (Stenbacka & Söderström 2015, 72.)

Kuitattavan saamisen tulee olla kuittaushetkellä erääntynyt ja riidaton, jotta sen saa kuitata työntekijän palkasta. Esimerkiksi ei vielä erääntynyttä saamista ei saa kuitata työntekijän palkasta. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 63.)

Useimpiin työehtosopimuksiin sisältyy ammattiyhdistysten jäsenmaksujen perintä. Jäsenmaksu lasketaan työntekijän bruttopalkasta, eli palkkojen yhteismäärästä johon huomioidaan myös luontoisedut. Ammattiyhdistyksien

jäsenmaksut vaihtelevat yhdestä prosentista 2,2 prosenttiin tai jäsenmaksu voi olla myös palkkasummasta riippumaton kiinteä maksu. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 64.)

2.4.7 Sosiaaliturvamaksu

Palkanlaskennassa on huomioitava myös sosiaaliturvamaksu eli työnantajan sairausvakuutusmaksu. Tätä ei vähennetä työntekijän palkasta vaan se on erillinen kustannus yritykselle, joka tilitetään ennakonpidätyksen yhteydessä Verohallinnolle. Sosiaaliturvamaksu lasketaan normaalisti ennakonpidätyksen alaisista palkoista. Työntekijän on oltava sairausvakuutuslain mukaan Suomessa vakuutettu (Mattinen ym. 2015, 49). Sosiaaliturvamaksun määrään vaikuttaa työntekijöiden ikä, eli kyseinen maksu peritään 16-68 vuotiailta. Verohallinto vahvistaa perittävän prosentin vuosittain. (Verohallinto 2017b.)

2.5 Raportointi

Palkanlaskennassa sidosryhmät vaativat tiettyä raportointia. Osalle sidosryhmistä raportteja laaditaan kuukausittain, kun osalle niitä laaditaan kalenterivuosittain. Palkanlaskennasta toimitetaan tietoa esimerkiksi palkan-saajalle, viranomaisille ja yrityksen organisaation tahoille. (Lahti & Salminen 2014, 140.) Työnantajilla on ilmoitusvelvollisuus Verohallinnolle, työeläkeyhtiölle ja -kassalle, tapaturmavakuutusyhtiölle sekä työttömyysvakuutusrahastolle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Yrityksen organisaation sisäisiin järjestelmiin tehtävät palkkatietojen siirrot saadaan toteutettua helposti. Tyypillisimmät palkkatietojen siirrot ovat kirjanpitoon, maksuaineiston siirrot maksuliikennejärjestelmään ja edelleen pankkiin sekä mahdollisesti HR-järjestelmään tehtävät siirrot. Palkkahallintoon liittyy omia erillisiä arkistointivaatimuksia, jotka kannattaa hoitaa digitaalisesti ja automatisoidusti. (Lahti & Salminen 2014, 140.)

Palkansaajalle on toimitettava palkkalaskelma, kun palkanlaskenta valmis-
tuu. Palkkalaskelmasta on käytävä ilmi mm. työntekijän henkilötiedot, pal-
kan ja luontoisetujen erittely, ennakonpidätys ja muut vähennykset sekä
maksettava nettopalkka. Palkkalaskelmat toimitetaan normaalisti sähköi-
sesti työntekijän verkkopankkiin, sähköpostilla tai eKirje-palvelun kautta.
Palkkalaskelmien lähetysmuodossa on tapahtunut suuri muutos, koska
vielä 90-luvulla palkkalaskelmat jaettiin työntekijöille paperimuodossa työ-
paikalla. (Lahti & Salminen 2014, 141.)

2.5.1 Raportointi Verohallinnolle

Verohallinnolle annetaan vuosi-ilmoitukset kerran vuodessa. Vuosi-ilmoi-
tukset on annettava palkan maksuvuotta seuraavan tammikuun loppuun
mennessä. Kuukausittain Verohallinnolle on ilmoitettava tiedot edellisen
kuukauden maksetuista palkoista ja työnantajasuorituksista. Pienet yri-
tykset voivat hakeutua kuukausi-ilmoittamisen sijaan neljännesvuosimenet-
telyyn, jolloin ilmoitus tehdään kolmen kuukauden jaksoissa. (Työ- ja
elinkeinoministeriö 2017.)

Maksuvuodesta 2016 alkaen työnantajien on ilmoitettava vuosi-ilmoitukset
sähköisesti Verohallinnolle, jos vuosi-ilmoitus koskee viittä tai useampaa
tulonsaajaa. Luonnollinen henkilö tai kuolinpesä voivat edelleen lähettää
vuosi-ilmoitukset paperilla. Muutos koskee Verohallinnon (Verohallinto
2017c.) mukaan seuraavia vuosi-ilmoituksia:

- työnantajan tai suorituksen maksajan vuosi-ilmoitus
- vuosi-ilmoitus rajoitetusti verovelvollisille maksetuista suorituksista
- vuosi-ilmoitus eläkkeistä ja etuuksista
- vuosi-ilmoitus osingoista
- vuosi-ilmoitus osuuskunnan ylijäämistä
- vuosi-ilmoitus tuloverolain (TVL) mukaisista koroista ja jälkimarkki-
nahyvityksistä
- puun ostajan vuosi-ilmoitus.

Verohallinto on uudistanut myös oma-aloitteisten verojen ilmoittamista. Verotili-palvelu on poistunut kokonaan käytöstä vuonna 2017. OmaVero on korvannut Verotili-palvelun. Yrityksien on jatkossa ilmoitettava työnantajasuorituksen, arvonlisäveron, sekä muiden oma-aloitteisten verojen tiedot sähköisesti esimerkiksi OmaVerossa. Sähköinen ilmoittaminen koskee kaikkia yritys- ja yhteisöasiakkaita. Satunnaiselle työnantajalle sekä alkutuottajalle ja kuvataiteilijalle on omat ohjeet. Paperilomakkeella oma-aloitteisten verojen ilmoituksia voi tehdä vain erityisestä syystä. (Verohallinto 2017d.)

2.5.2 Raportointi vakuutusyhtiöille

Työeläkevakuutusmaksu ilmoitetaan joko kuukausittain tai kalenterivuositain siihen vakuutusyhtiöön, johon työnantaja on järjestänyt työntekijöidensä eläketurvan. Tapaturmavakuutus, ryhmähenkivakuutus ja työttömyysvakuutus ilmoitetaan vakuutusyhtiöille kerran kalenterivuodessa. Ilmoitus tehdään palkkojen maksuvuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä. Yritys voi ilmoittaa vakuutusyhtiölle kesken maksuvuotta, jos ennakkopalkkasummaa on tarvetta muuttaa. Muutostarve tulee yleisesti yritystoiminnan supistumisen tai laajentumisen takia. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

Työntekijä maksaa osan vakuutusmaksuista. Loppuosan maksaa työnantaja, joka tilittää maksut vakuutusyhtiölle. Työnantaja on velvollinen tilittämään vakuutusyhtiöille eläkevakuutusmaksua, tapaturmavakuutusmaksua, ryhmähenkivakuutusmaksua sekä työttömyysvakuutusmaksua. (Mattinen ym. 2015, 49.)

2.5.3 Työeläkevakuutusmaksu

Jokaisen työnantajan on maksettava lakisääteistä työeläkemaksua. Työeläkevakuutuksen maksamiseen osallistuvat työntekijä sekä työnantaja. Työnantaja pidättää työntekijämaksun palkanmaksun yhteydessä ja tilittää sen valitsemalleen eläkevakuutusyhtiölle. Aiemmin tässä työssä käsitelimme työntekijän osuutta eläkevakuutusmaksusta. Työnantaja maksaa

suuremman osan työeläkevakuutusmaksusta. Kokonaisuudessaan TyEL-maksu vuonna 2017 on keskimäärin 25,10 prosenttia ja vuonna 2018 keskimäärin 24,40 prosenttia palkkasummasta, kun kalenterivuoden palkkasumma on alle 2 059 500 euroa. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 212; Yrittäjät 2018.)

Työnantajat jaetaan tilapäisiin työnantajiin ja sopimustyönantajiin. Tilapäinen työnantaja ilmoittaa palkkatiedot vakuutusyhtiölle seuraavan kuukauden 20. päivään mennessä, eikä tilapäisen työnantajan tarvitse lähettää erillistä vuosi-ilmoitusta. Tilapäisellä työnantajalla on oltava vain tilapäisiä työntekijöitä ja kuuden kuukauden palkkasumman jäätävä alle 8 334 euroa vuonna 2017 ja 8 346 euroa vuonna 2018. Sopimus eläkevakuutusyhtiön kanssa on tehtävä, jos kuuden kuukauden palkkasumma on yli 8 334 euroa. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 212; Yrittäjät 2018.)

TyEL-ilmoitukset lähetetään joko kuukausittain tai vuosittain. Vuosi-ilmoittajan on arvioitava ennakkoon kalenterivuoden palkkasumman, jonka ilmoittaa eläkevakuutusyhtiölle. Ilmoitetun palkkasumman perusteella eläkevakuutusyhtiö lähettää kalenterivuotta koskevat vakuutuslaskut. Ennakkopalkkasumma kannattaa arvioida mahdollisimman tarkkaan ja sitä kannattaa tarkkailla jatkuvasti. Riskeinä on, että vakuutusmaksua maksetaan liian vähän tai liikaa. Vuosi-ilmoitukset lähetetään eläkevakuutusyhtiölle kalenterivuotta seuraavan tammikuun loppuun mennessä. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 214.)

Kuukausi-ilmoittaja ilmoittaa kuukauden toteutuneen palkkasumman viimeistään seuraavan kuukauden 20. päivään mennessä. Vakuutusyhtiö lähettää laskun toteutuneen palkkasumman mukaan. Jos toteutuneet tiedot annetaan eläkevakuutusyhtiölle kuukausittain, niin erillistä vuosi-ilmoitusta ei tarvitse lähettää. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 214.)

2.5.4 Työttömyysvakuutusmaksu

Työnantajan on otettava työttömyysvakuutusmaksu, jonka maksamiseen osallistuu työntekijä sekä työnantaja. Työnantaja maksaa ennakot pääsääntöisesti kahdessa erässä. Ennakon määrään vaikuttaa Työttömyysvakuutusrahastolle ilmoitettu ennakkopalkkasumma. (Mattinen ym. 2015, 58–59.) Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa työttömyysvakuutusprosentin vuosittain. Työttömyysvakuutusmaksua perii Työttömyysvakuutusrahasto (TVR). Työttömyysvakuutusmaksua peritään 17–64-vuotialta työntekijöiltä. Työnantaja pidättää työntekijän osuuden palkanmaksujaksoittain. Työttömyysvakuutusmaksua pitää maksaa Työttömyysvakuutusrahastolle, jos työnantajan kokonaispalkkasumma kalenterivuoden aikana ylittää 1 200 euroa. Työttömyysvakuutusmaksua maksetaan kalenterivuoden ennakkopalkkasumman mukaan. Vuosi-ilmoitus lähetetään kalenterivuoden seuraavan tammikuun loppuun mennessä. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 217–2018.)

Työttömyysvakuutuksen määrään vaikuttaa muun muassa työnantajan maksama kokonaispalkkasumma ja osaomistajille maksetut palkat. Vuonna 2017 kokonaistyöttömyysvakuutusprosentti alle 2 059 500 euron palkkasummalle on 2,4, josta työnantajan osuus on 0,80 prosenttia ja työntekijän osuus 1,60 prosenttia. Vuonna 2018 kokonaistyöttömyysprosentti alle 2 083 500 euron palkkasummalle on 2,55, josta työnantajan osuus on 0,65 prosenttia ja työntekijän osuus 1,9 prosenttia. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 214; Yrittäjät 2018.)

2.5.5 Työtapaturma- ja ammattivakuutus sekä ryhmähenkivakuutus

Työntekijän työssä aiheutuneet tapaturmat sekä erikseen määrätyt vammat ja ammattitaudit korvataan tapaturmavakuutuksella. Tapaturmavakuutus on voimassa työpaikalla, työhön liittyvissä matkoissa Suomessa ja ulkomailla sekä työnantajan asioissa ollessa. Etätyössä lakisääteinen tapaturmavakuutus kattaa vain välittömästi työhön liittyvää toimintaa. (Mattinen ym. 2015, 56.)

Työnantajan on otettava työtapaturma- ja ammattivakuutus, kun kalenterivuoden palkat ylittävät 1 200 euroa. Työtapaturma- ja ammattivakuutuksen määrään vaikuttaa työntekijälle maksettavan palkan sekä työn vaarallisuuden perusteella. Normaali maksun vaihteluväli on noin 0,3–8,0 prosenttia. Keskimääräinen maksu on noin 0,9 prosenttia palkasta. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 220.) Työsuhteessa olevien työntekijöiden lisäksi tapaturmavakuutukseen piiriin kuuluvat:

- Osakeyhtiön osakkaat, jotka yksin tai yhdessä perheenjäsenien kanssa omistavat yhtiön osakepääomasta enintään 50 prosenttia.
- Avoimen tai kommandiittiyhtiön yhtiömies, jolla on enintään 50 prosenttia määräysvallasta tai yhtiön osuuksista yksin tai yhdessä perheenjäsenensä kanssa.
- Avoimen yhtiön yhtiömiehet ja kommandiittiyhtiön vastuunalaiset yhtiömiehet, joiden määräysvalta yhdessä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten kanssa on enintään puolet koko yhtiön määräysvallasta.
- Ns. lähetetyt työntekijät, jotka työskentelevät tilapäisesti suomalaisen yrityksen ulkomailla sijaitsevan emo-, sisar- tai tytäryhtiössä.

(Mattinen ym. 2015, 56.)

Työnantaja maksaa enakkopalkkasumman mukaan työtapaturma- ja ammattivakuutusmaksua. Kalenterivuoden palkkailmoitus on toimitettava vakuutusyhtiöön seuraavan tammikuun loppuun mennessä. Saman ilmoituksen mukaan määräytyy myös ryhmähenkivakuutusmaksu. Velvollisuus ryhmähenkivakuutusmaksun ottamiseen tulee useimmista työehtosopimuksista. Keskimääräinen ryhmähenkivakuutusmaksu vuonna 2017 ja 2018 on 0,07 prosenttia. (Kouhia-Kuusisto ym. 2017, 226; Yrittäjät 2018.)

3 KANSALLINEN TULOREKISTERI

Hallitus sopi 29.8.2013 rakennepoliittisesta ohjelmasta, jonka tarkoitus on talouden kasvuedellytysten vahvistaminen ja julkisen talouden kestävyysvajeen umpeen kuominen. Tähän rakennepoliittiseen ohjelmaan kuuluu digitalisaation ja ICT:n hyödyntäminen. Kansallinen tulorekisterihanke (KATRE) toteutetaan osana it-palveluarkkitehtuuria ja siihen kuuluvaa kansallista palveluväylää. Tulorekisterin tarkoituksena on tulotietojen reaaliaikainen välittäminen, vähentää tulotietojen raportointia ja tehostaa yksityisen ja julkisen sektorin toimintaa. Valtionvarainministeriö vastaa hankkeen organisoinnista ja asettamisesta. Käytännön toteutuksesta vastaa Verohallinto. (Valtioneuvosto 2014.) Hallitusesitys laiksi tulotietojärjestelmästä käsitellään eduskunnassa syysistuntokaudella 2017. Lain on tarkoitus astua voimaan 1.1.2018 ja tulorekisterin on tarkoitus ottaa käyttöön alkaen 2019. (Verohallinto 2017e.)

Hanke on merkittävä, koska vuonna 2019 tulorekisterin piiriin tulee kuulumaan noin 2,8 miljoonaa palkansaajaa ja vuodesta 2020 lähtien rekisteröityjä tulonsaajia tulee olemaan noin 4,6 miljoonaa. Verohallinnon arvion mukaan yksittäisiä palkanmaksutapahtumia ilmoitetaan tulorekisteriin noin 75 miljoonaa ja etuustuloja koskevia maksutapahtumia noin 70 miljoonaa kappaletta. (Björklund 2017.)

Euroopan komission (European Commission 2017) teettämän DESI 2017 -indeksin (Digital Economy and Society Index) mukaan Suomi on edelläkävijämaita Euroopassa. Suomi sijoittuu indeksissä toiseksi heti Tanskan jälkeen. Seuraavassa kuviossa (kuvio 2) on esitetty DESI 2017 -indeksin sijoitukset maittain:



KUVIO 2. DESI 2017 -indeksit maittain (European Commission 2017)

DESI 2017 -indeksi koostuu viidestä eri osa-alueesta (European Commission 2017):

- Siirtoyhteydet (kiinteä laajakaistayhteys, mobiililaajakaista, laajakaistan nopeus ja hinta)
- Inhimillinen pääoma (digitaaliset perustaidot ja internetin käyttö sekä pitkälle viety digitaalinen osaaminen)
- Internetin käyttö (sisällön, viestinnän ja verkkotoimintojen käyttö kansalaisten keskuudessa)
- Integraatiot digitaalisessa teknologiassa (yrityksien liiketoiminnan digitalisaatio ja sähköinen kaupankäynti)
- Julkishallinnon digitaaliset palvelut (sähköiset viranomaispalvelut)

3.1 Tulorekisterin tavoite

Tulorekisterin tarkoituksena on, että yritykset lähettäisivät jatkossa palkkatiedot keskitetysti yhteen rekisteriin. Eli tulorekisterin ensisijainen tarkoitus on vähentää yrityksien hallinnollista taakkaa ilmoitusmenettelyjä yksinkertaistamalla, kun muun muassa nykyisistä vuosi-ilmoituksista luovutaan. Nykyisin työnantajat joutuvat toimittamaan palkkatietoja erikseen useille eri tahoille. Tietojen sisältö ja aikataulu vaihtelevat vastaanottajan mukaan. Palkkatietojen ilmoittaminen tapahtuu jatkossa viiden päivän kuluessa maksutapahtumasta. Tämä tarkoittaa sitä, että rekisterissä on kansalaisten ajantasaiset tulotiedot ja niitä tarvitsevat tahot saavat lainsäädäntöön perustuvan

oikeuden nojalla hakea tiedot suoraan tulorekisteristä. (Valtiovarainministeriö 2015.)

Kaikki tulorekisterin tiedot eivät ole vapaasti kaikkien saatavilla. Kansalaisten tulotietoja tulevat noutamaan tulorekisteristä ne tahot, jotka tarvitsevat niitä nykyisin. Lainsäädäntöä ei tulla tämän osalta muuttamaan. Tahoja joilla on tiedonsaanti oikeus ovat: Verohallinto, Kela, työeläkeala ja Työttömyysvakuutusrahasto. Jatkossa kansalaisen ei tarvitse toimittaa tulotietoja itse esimerkiksi Kelalle, vaan tiedot saadaan haettua suoraan tulorekisteristä. Myös kansalainen pääsee tarkistamaan omat reaaliaikaiset tulotietonsa rekisteristä. (Valtiovarainministeriö 2015.)

Yleisenä tavoitteena on lisäksi tukea harmaan talouden torjuntaa. Puutteet ilmoitusten antamisessa on jatkossa mahdollista todeta hyvin pian palkanmaksun yhteydessä. (Verohallinto 2017e.)

3.2 Käyttöönotto ja kustannukset

Kansallisen tulorekisterin käyttöönotto tapahtuu kaksivaiheisena. Käyttöönotto aloitetaan vuoden 2019 alusta ja käyttö laajenisi 2020-luvun alussa. Tähän tarkoitettu tietojärjestelmän hankkii ja sitä ylläpitää Verohallinto. Aluksi tulorekisteriin ilmoitetaan vain palkkatuloja koskevat tiedot, jotka ovat saatavissa nykyisistä tietojärjestelmistä pienien muutoksien jälkeen. Vaiheittaisella käyttöönotolla varmistetaan tulorekisterin hallittavuus. Käyttöönoton jälkeisessä seuraavassa vaiheessa tavoitteena on vuosina 2020 – 2021 ryhtyä keräämään tietoja myös eläke- ja muita etuustuloja varten. (Valtionvarainministeriö 2015.)

Ensimmäisessä vaiheessa 1.1.2019 lähtien tulorekisteriin ilmoitetaan palkkatiedot. Tietoja käyttää 1.1.2019 lähtien Verohallinto, Kela, työttömyysvakuutusrahasto (TVR) sekä työeläkelaitokset ja ETK. Vuonna 2020 tietojen käyttäjämäärä kasvaa ja mukaan tulevat mm. TEMin hallintoala, Tilastokeskus, Koulutusrahasto, vahinkovakuuttajat, työttömyyskassat ja työsuojeluviranomainen. (Verohallinto 2017e.)

Verohallinto valitsi tulorekisterin ohjelmistotoimittajaksi Digia Finland Oy:n. Valintaan vaikuttivat toimittajan halu sitoutua hankkeeseen ja mahdollisuutta pitkäaikaiseen toimituskykyyn. Toimittajalta vaadittiin lisäksi laajaa osaamista teknisen toteutuksen, prosessikehityksen, sidosryhmyhteistyön ja muutoshallinnon osa-alueilla. (Verohallinto 2016.)

3.2.1 Tulorekisterin kustannukset valtiolle

Kunta- ja uudistusministeri Anu Vehviläisen mukaan hallitus varasi vaalikauden alussa 100 miljoonaa euroa kärkihankerahoitukseen, jolla vauhditetaan julkisten palveluiden digitalisaatiota. Kärkihankkeen rahoituksella toteutetaan muun muassa tulorekisteri, sähköinen asunto-osakerekisteri, erikoissairaanhoidon Virtuaalisairaala ja perusterveydenhuollon digitaalisten omahoitopalveluiden valmistelu. (Valtiovarainministeriö 2017b.)

Hankkeen ratkaisukokonaisuus on hankittu järjestelmätoimittajalta kiinteähintaisena projektina, jonka arvo on 13,7 miljoonaa euroa. Hankinta sisältää ratkaisukokonaisuuden ylläpidon ja jatkokehityksen. Hankinnan kokonaiskustannukseksi 15 vuoden sopimusjalle on arvioitu maksavan valtiolle 90 miljoonaa euroa. (Verohallinto 2016.)

3.2.2 Tulorekisterin kustannukset ja säästöt yrityksille

Taloushallintoliitto on tehnyt yhdessä kolmen jäsenoimistonsa kanssa laskelman tulorekisterin vaikutuksista palkanlaskijan käyttämään työmäärään tilitoimistoissa. Laskelman luvut perustuvat toimistojen käyttämään työajan seurantaan ja laskutustietoihin. Valtiovarainministeriö arvioi näiden kolmen laskelman perusteella, että yksityisellä sektorilla säästöjä tulisi vuosittain (kun työntekijöitä on noin 1,9 miljoonaa):

- 1,6 miljoonaa työtuntia
- 800 – 850 henkilötyövuotta
- 35 – 40 miljoonaa euroa.

(Taloushallintoliitto 2016.)

Toimistojen teettämässä laskelmissa on huomioitu vain vuosi-ilmoitustyöt sekä muut todistukset ja ilmoituksista aiheutuva lisätyö. Laskelmissa ei ole huomioitu muita vaikutuksia, joita ovat muutokset kausiveroilmoitusten ja työsuhdeilmoitusten tekemisessä sekä Kela- ja tapaturmailmoitusten poistumisessa. (Taloushallintoliitto 2016.)

Lisäkustannuksia tuovat tulorekisterin aiheuttamat järjestelmämuutokset, joita ei voi toteuttaa normaalin ylläpidon yhteydessä vaan vaatii erillistyötä. Tarkempia kustannusarvioita järjestelmien osalta ei ole tehty, mutta muutoksen on arvioitu olevan SEPA-siirtymän kaltainen. (Taloushallintoliitto 2016.)

Tulorekisterin aiheuttamista muutoksista johtuvia koulutuskuluja henkilöstön osalta tulee olemaan arviolta kolme työpäivää. Järjestelmäkoulutuksen on arvioitu vievän yhden työpäivän ja substanssikoulutus kaksi työpäivää. (Taloushallintoliitto 2016.)

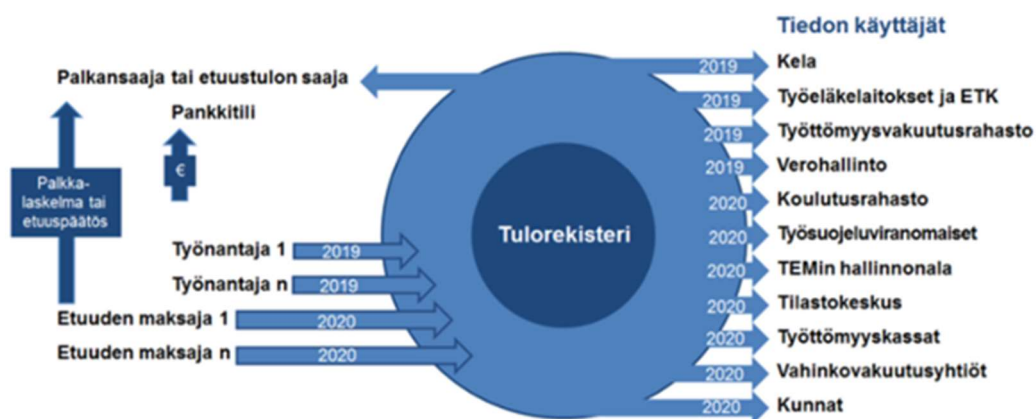
3.3 Vaikutus palkanlaskentaprosessiin

Tulorekisteri tulee helpottamaan yritysten hallinnollista taakkaa, mutta kaikkia asioita se ei tule muuttamaan. Itse palkanlaskenta ei muutu ja työnantajalle jää velvollisuus esimerkiksi pitää palkkakirjanpitoa sekä palkkojen tilastolliset velvollisuudet säilyvät. Tulorekisteri ei tule korvaamaan palkkalaskelmaa. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantajalla säilyy velvollisuus toimittaa palkkalaskelma työntekijälle. Näiden lisäksi tulorekisteri ei korvaa ammattiliittojen jäsenmaksujen ilmoitusvelvollisuuksia. (Björklund 2017.) Suurin vaikutus tulorekisterillä tulee olemaan raportoinnissa.

Tulorekisterin yksi tavoitteista on korvata keskeisimmät kuukausi-ilmoitukset, vuosi-ilmoitukset ja erilaiset palkkaselvitykset ja -todistukset, joita työnantajat ovat nykyisin velvoitettuja antamaan. Jatkossa tiedot ilmoitetaan kerralla heti palkanmaksun yhteydessä. Manuaaliset työvaiheet vähenevät, kun palkkatietojen moninkertainen raportointivelvollisuus poistuu. (Verohallinto 2017e.)

Työntekijöiden automaattista veroprosentin muuttamista ei ole päätetty ottaa käyttöön. Tämä on mahdollista kauempana tulevaisuudessa, jolloin verotus voi tapahtua reaaliaikaisesti. Vielä jatkossa työntekijän on toimitettava verokortti työnantajalle tai työnantaja voi sen noutaa Verohallinnolta suorasiirtona. (Björklund 2017.)

Tulorekisteri tulee korvaamaan vuodesta 2019 lähtien kaikissa tapauksissa työnantajien toimittamat yleisesti ja rajoitetusti verovelvollisille maksettujen palkkojen vuosi-ilmoitukset Verohallinnolle. Myös vuosi-ilmoitukset työeläkelaitoksille ja työttömyysvakuutusrahastolle (TVR) poistuvat. Tulorekisteri korvaa oma-aloitteisten verojen veroilmoituksista työnantajasuorituksiin liittyvät veroilmoitukset ja veron tunnuksella 25 ilmoitettavat ennakonpidätykset osakeyhtiöltä, osuuskunnalta tai muulta yhteisöltä. (Verohallinto 2017e.) Alla oleva kuvio (kuvio 3) kuvaa tulorekisterin laajaa sidoryhmäkenttää:



KUVIO 3. Tulorekisteri koskettaa laajaa sidosryhmäkenttää (Björklund 2017)

Suurimmat muutokset palkanlaskennan näkökulmasta on palkkatietojen ilmoitusrytmissä sekä moninkertaisen ilmoitusvelvollisuuden poistuminen. Jatkossa palkkatietoja lähetetään tulorekisteriin heti palkanmaksun jälkeen. Eri tahojen vuosi-ilmoituksia poistuu. Tällä hetkellä palkkatietoja lähetetään monelle eri taholle kuukausittain ja vuosittain. Ilmoitusrytmin muutos jakaa palkanlaskijoiden työtaakkaa koko kalenterivuodelle, kun tällä hetkellä palkanlaskijoiden suurin työtaakka on tammikuussa. (Björklund 2017.)

3.4 Ilmoitettavat tiedot

Tulorekisteriin ilmoitetaan ne palkkatiedot, jotka työnantaja on velvollinen ilmoittamaan. Näitä tietoja ovat esimerkiksi suorituksen maksajan ja tulonsaajan yritys- ja yhteisötunnus tai henkilötunnus, palkanmaksukausi, palkanmaksupäivä, tulonsaajan ammattiluokka, työeläkejärjestelynumero, palkan euromäärä yhteensä, ennakonpidätyksen määrä sekä työntekijältä perityt työeläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. (Björklund 2017.)

Pakollisten tietojen lisäksi tulorekisteriin voi ilmoittaa vapaaehtoisia lisätietoja, joita voi olla esimerkiksi tietyt palvelusuhdetta koskevat tiedot, poissaolotiedot ja tulolajien ansaintajaksot. Vapaaehtoiset lisätiedot kannattaa ilmoittaa mahdollisimman kattavasti, jotta niitä tarvitsevat tahot voivat hyödyntää tietoja. (Björklund 2017.)

On esitetty, että ilmoitettavat tiedot tulotaisiin antamaan tulorekisteriin pääsääntöisesti viiden päivän kuluessa suorituksen maksamisesta. Mikäli suorituksen maksaja on luonnollinen henkilö, joka ei ole työnantajarekistreissä, tiedot voi antaa maksukuukautta seuraavan kuukauden viidentenä päivänä. (Björklund 2017.)

Maksutietoja voi ilmoittaa tulorekisteriin usealla eri tavalla. Suositeltavin tapa on lähettää tiedot yrityksen käyttämästä palkkajärjestelmästä. Verohallinto tulee muodostamaan rajapinnan, jonka kautta tiedot voi ilmoittaa palkkajärjestelmästä tulorekisteriin. Toinen vaihtoehto on ladata palkkatiedot tiedostona, mikäli palkkajärjestelmästä ei pysty lähettämään tietoja rajapinnan kautta. Kolmantena vaihtoehtona on, että tiedot annetaan käyttöliittymän kautta. Tässä vaihtoehdossa tiedot syötetään manuaalisesti käyttöliittymän kautta. Viimeisenä vaihtoehtona on tietojen ilmoittaminen paperilla, joka vaatii erityisen syyn. (Björklund 2017.)

3.5 Tulorekisterin haasteet

Vakuutusyhtiöt, KELA ja työttömyyskassa käyttävät nykyisin erisisältöisiä palkkatietoja, joita ne keräävät yrityksiltä tehdessään etuuspäätöksiä. Osa

etuuksista lasketaan palkkojen ansaintahetken ja osa maksuhetken mukaan. Tämä tuo haasteen ja Suomen Yrittäjien mukaan yksinkertaisinta olisi, että eri etuuksien määräytyminen muutettaisiin maksuperusteiseksi. (Yrittäjät 2016.)

Suurta byrokratiaa tällä hetkellä etenkin pienille yrityksille tuo se, että vakuutusyhtiöt, KELA ja työttömyyskassan tarvitsemat tiedot kerätään usein käsin. Tällä hetkellä tulorekisteriin ilmoitettavat tiedot jakautuvat pakollisiin ja vapaaehtoiisiin. Vapaaehtoiset tiedot sisältävät vakuutusyhtiöiden, KELAn ja työttömyyskassan tarvitsemia tietoja. Vapaaehtoisien tietojen täyttäminen on kuitenkin työlästä ja ne lähetettäisiin jatkossa palkanmaksun yhteydessä kuukausittain. (Yrittäjät 2016.)

3.6 Tulorekisterin tulevaisuus

Tulorekisterin rajapintapalvelun testaaminen aloitetaan 1.3.2018, jolloin järjestelmätoimittajat pääsevät kokeilemaan rajapintojen toimivuutta testausympäristöön. Tällä varmistetaan saumaton siirtymä tulorekisteriaikaan, kun ohjelmistotalot ehtivät kokeilla järjestelmien toimivuutta ennen tulorekisterin virallista käyttöönottoa. (Björklund 2017.)

Taloushallintojärjestelmiä toimittavat tahot ovat varautuneet jo tulorekisteriin. Visma Solutions Oy:n blogissa on kirjoitettu, että Netvisor on varautunut muutoksien aiheuttamaan työmäärään tuotekehityksessä, jotta lopputulos tulee olemaan mahdollisimman hyvä. Netvisor panostaa järjestelmään, jotta niitä käyttävien asiakkaiden arki olisi mahdollisimman tehokasta. (Alamäki 2017.)

Tulorekisterin muutoksiin liittyvät toimet ovat jo työn alla Netvisorin tuotekehityksessä. Niitä ovat tulorekisterihankkeen dokumentaation perusteella tehtävät määrittelytyöt ja suunnitelmat. Muutokset tulevat vuoden 2018 aikana näkyviin vaiheittain Netvisorin asiakkaille. Netvisorin tuotekehitys aikoo hyödyntää yhteistyötä koko Visma konsernin tasolla, jotta jokaisen tuotteen ei tarvitse käydä läpi muutostyötä koko sen laajuudessaan. (Alamäki 2017.)

3.6.1 Eläkkeet ja etuudet mukaan 2020

Hallitus ei tule muuttamaan tulorekisterin tietoja käyttävien tahojen oikeutta saada tietoa tuloista. Eli ne perustuvat jatkossakin muuhun lainsäädäntöön. Vuoden 2020 alusta tulorekisteriin on tarkoitus ottaa mukaan myös eläketulot ja muut etuustulot. Tästä hallitus antaa erillisen esityksen vuoden 2018 alussa. (Valtionvarainministeriö 2017.)

Keskinäinen Työeläkeyhtiö Elo kannustaa yrityksiä siirtymään työntekijän eläkevakuutusmaksuissa kuukausi-ilmoittajaksi jo vuonna 2018. Tämä helpottaa yrityksiä siirtymään tulorekisteriaikaan, kun yritykset ovat tottuneet lähettämään palkkatiedot kuukausittain. Tällä hetkellä yritykset voivat ilmoittaa palkkatiedot vakuutusyhtiöön kuukausittain tai vuosittain. Ilmoitustavan muutos pitää tehdä vakuutusyhtiölle 30.11.2017 mennessä, jotta vuonna 2018 työntekijän eläkevakuutusilmoitukset pystyy ilmoittamaan kuukausittain. (Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2017.)

3.6.2 Loppukäyttäjien asiointi

Tulorekisteri helpottaa yrityksien ohessa myös loppukäyttäjiä eli palkansaajia. Työttömyyskassat tulevat mukaan tulorekisterin tietojen käyttäjiksi vuonna 2020, jolloin työttömyysetuuden hakeminen helpottuu. Hakijan ei tarvitse toimittaa tämän jälkeen erillistä palkkatodistusta, vaan työttömyyskassat saa tulotiedot suoraan tulorekisteristä. (Valtionvarainministeriö 2017.)

Palkansaaja saa jatkossa tulorekisteristä helposti itseään koskevat palkkatiedot, eläketulojen tiedot sekä tiedot maksetuista etuuksista. Tulorekisteri tulee antamaan ensimmäistä kertaa tulonsaajalle reaaliaikaisen kokonaiskuvan hänen palkka- ja etuustiedoistaan. (Verohallinto 2017e.)

4 CASE: KANSALLISEN TULOREKISTERIN VAIKUTUKSET TILITOIMISTOTYÖSSÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kuinka vuonna 2019 alusta voimaan astuva kansallinen tulorekisteri vaikuttaa Yritys X:n prosesseihin ja toimintatapoihin. Aineistokeruu on toteutettu Yritys X:n työntekijöihin kohdistetuista teemahaastatteluista. Tutkimusprosessi sisältää teemahaastattelut, haastatteluiden litteroinnin, tutkimustulosten tulkitsemisen sekä lopulliset johtopäätökset. Aiemmissa luvuissa käsitelty teoriaosuudet kerätään haastatteluiden avulla osaksi tutkimusprosessia.

Yritys X:n asiantuntijoiden aiempi tietämys kansallisesta tulorekisteristä oli suhteellisen vähäistä, koska ennen haastatteluja yrityksessä ei ole ollut aiheesta koulutusta. Teemahaastattelut on tehty lokakuussa 2017, jonka jälkeen kohdeyritys on kouluttanut työntekijöitään uudistukseen liittyen. Syvällisempää koulutusta yritys antaa vielä ennen tulorekisterin käyttöönottoa.

4.1 Yritysesittely

Suomessa on paljon yrityksiä, jotka tarjoavat palkanlaskennan palveluita. Yritys X tarjoaa henkilöstöhallinnon kokonaisratkaisun, joka sisältää palkanlaskennan sekä HR-palvelut. Yritys X:n tarjoamien palveluiden avulla yritysasiakas selkiyttää ja tehostaa henkilöstöhallinnon prosesseja. (Yritys X.)

Palkanlaskenta on Yritys X:n ydinosasta. Asiakasyritys voi ulkoistaa palkkahallinnon Yritys X:n vastuulle ja vapauttaa aikaa omaan liiketoimintaan. (Yritys X.)

4.2 Teemahaastattelut

Teemahaastattelut suoritettiin Yritys X:n toimitiloissa. Haastattelut tehtiin lokakuussa 2017. Haastatteluihin osallistui kolme palkanlaskennan ammattilaista. Työntekijät olivat perehtyneet kansalliseen tulorekisteriin aikaisemmin muun muassa lukemalla ammattilehtiä. Teemahaastattelut suoritettiin

kahden työntekijän kanssa kasvotusten ja yhden työntekijän kanssa haastattelu käytiin puhelimen välityksellä. Haastattelurunko on esitetty opinnäytetyön liitteenä (liite 1). Seuraavaksi esitetään haastatteluiden teemoja ja niissä saatuja vastauksia:

- Palkanlaskentajärjestelmät ja palkkailmoitukset.
- Kansallinen tulorekisteri.
- Asiantuntijan suhtautuminen uudistukseen.

4.2.1 Palkanlaskentajärjestelmät ja palkkailmoitukset

Asiantuntijat käyttävät työssään pääasiassa Netvisor-järjestelmää, joka on Visma Solutions Oy:n tarjoama taloushallinnon pilvipalveluohjelmisto. Yksi asiantuntija käyttää tämän lisäksi Verohallinnon tarjoamaa ilmaista Palkka.fi-ohjelmaa. Palkka.fi on käytössä ensisijaisesti vain yrityksillä, joilla on vain vähän työntekijöitä. Tällainen tilanne saattaa olla esimerkiksi yhden miehen osakeyhtiöllä, jossa vain osakas nostaa palkkaa.

”Pääasiassa meillä on käytössä Netvisor-järjestelmä.”

Asiantuntijoiden mielestä eniten aikaa kuluu palkkailmoituksista vuosi-ilmoituksiin. Kahden asiantuntijan mukaan varsinkin tapaturmavakuutus on työläs, koska vakuutusyhtiölle ilmoitetaan työntekijät vakuutusryhmittäin. Esimerkiksi rakennuspalvelua harjoittavilla yrityksillä on yleensä toimistotyöntekijöitä ja rakennustyöntekijöitä, jotka kuuluvat eri riskiryhmään. Näiden tietojen noutaminen ja tarkistaminen vievät aikaa. Tapaturmavakuutuksen vuosi-ilmoitus lähetetään kerran vuodessa. Toiseksi työläin palkkailmoitus on Työttömyysvakuutusrahastolle lähetettävä palkkailmoitus, joka lähetetään kerran vuodessa. Työttömyysvakuutusmaksun suuruus riippuu työntekijän asemasta yrityksessä. Osaomistajan palkasta peritään pienempää työttömyysvakuutusmaksua kuin normaalin työntekijän palkasta. Palkkatietojen kerääminen vie jonkin verran aikaa.

”Ehdottomasti eniten aikaa kuluu tapaturmavakuutus-ilmoituksen täyttämiseen, koska eri riskiryhmäläiset pitää eritellä vuosilmoitukselle.”

Verohallinnolle lähetettävät palkkailmoitukset koettiin suhteellisen vähän työllistäviksi. Oma-aloitteiset verot kuitenkin työllistävät Verohallinnolle ilmoitettavista ilmoituksista eniten, koska työnantajasuoritus-ilmoitus lähetetään jokaisesta palkkaa maksavasta yrityksestä kuukausittain. Tässäkin on palkkaohjelmalla suuri merkitys, koska tarvittavien tietojen on nouseminen ilmoitukselle. Palkanlaskijan on aina tarkistettava ilmoitus ennen lähettämistä Verohallinnolle.

”Verottajan TAS-ilmoitukset ovat erittäin selkeitä.”

Vuosittain verohallinnolle lähetettävät palkkailmoitukset pystytään lähettämään palkanlaskentajärjestelmästä sähköisesti. Tämä koetaan tällä hetkellä suhteellisen helpoksi toimenpiteeksi. Yhtenä miinuksena Verohallinnon vuosi-ilmoituksista ilmeni se, että mikäli asiakkaalta loppuu palkanmaksu kesken kalenterivuoden, niin järjestelmästä ei saa lähetettyä palkkavuosi-ilmoituksia vasta kuin vuoden vaihteessa. Palkkavuosi-ilmoituslomakkeet kuitenkin löytyvät Verohallinnon verkkosivuilta jo kuluvan kalenterivuoden alussa. Eli palkanlaskijan on muistettava tehdä näistä palkanmaksunsa lopettaneista asiakkaista vuosi-ilmoitukset seuraavan vuoden tammikuussa.

”Palkkojen vuosi-ilmoitukselle nousee automaattisesti työntekijätiedot. Ne pitää kuitenkin aina tarkistaa.”

4.2.2 Asiantuntijan suhtautuminen uudistukseen

Jokainen asiantuntija on tutustunut oma-aloitteisesti kansalliseen tulorekisteriin ja he tiesivät uudistuksen pääpiirteet. Tutustuminen tulorekisteriin on tapahtunut enimmäkseen ammattilehtiä ja Verohallinnon tiedotteita lukiella. Yritys on julkaissut verkkosivuillaan blogikirjoituksen aiheesta, mutta muuta koulutusta ei ole ennen haastatteluita annettu työnantajan toimesta. Asiantuntijoiden mielestä on hyvä, että tarkentava koulutus annetaan vasta

lähempänä tulorekisterin käyttöönottoa. Asiakkaita yritys tulee tiedottamaan ennen tulorekisterin käyttöönottoa.

”Enimmäkseen ammattilehtiä lukemalla. Uskon, että yritys kouluttaa lähempänä käyttöönottoa.”

Jokainen asiantuntija oli sitä mieltä, että tulorekisteri tulee tasaamaan palkanlaskijan työmäärän koko kalenterivuodelle. Tämä johtuu siitä, että palkkavuosi-ilmoitukset poistuvat, jotka tehdään yleensä tammikuisin. Kaikki asiantuntijat toivovat, että palkanlaskentajärjestelmiä kehitetään niin hyvin, että kuukausittainen ilmoittaminen olisi tehokasta. Asiakkaalla saattaa olla työntekijöitä, joille esimerkiksi maksetaan kuukauden aikana kolme kertaa palkkaa. Tämä tarkoittaa sitä, että tulorekisteriin pitää tehdä kolminkertainen ilmoittaminen nykyiseen kuukauteen verrattuna. Asiantuntijat toivovat, että ohjelmistot kehitetään siten, että koko palkanlaskentaprosessi olisi mahdollisimman tehokas. Eli palkanlaskentaohjelma poimisi pakolliset tiedot automaattisesti palkkailmoitukselle, jotta aikaa vievältä manuaalilityöltä vältytään.

”Varmasti tulee helpottamaan tammikuista työkiirettä ja kuukausittaista ilmoittamista. Joissakin asiakkaissa saattaa olla useampi palkanmaksupäivä, joista kaikista pitää tehdä ilmoitus Verohallinnolle. Ilmoittamisen pitää saada tehtyä jatkossa helposti.”

Asiantuntijat arvioivat, että tammikuusta 2019 tulee kiireinen, koska silloin annetaan vuoden 2018 vuosi-ilmoitukset ja aloitetaan tekemään tulorekisterin vaatimat palkkailmoitukset viiden päivän kuluessa palkan maksupäivästä. Eli asiantuntijat kokevat, että tammikuussa 2019 tehdään kahdenkertainen työ, mutta tämän jälkeen koetaan ilmoittamiseen käytettävän työmäärän tasoittuvan.

”Vuoden 2019 tammikuu tulee varmasti olemaan kiireinen, koska silloin pitää lähettää edellisen vuoden palkkatiedot ja aloitettava ilmoittamaan palkkatiedot uudessa rytmissä.”

Jokainen asiantuntija kokee uudistuksen olevan todella positiivinen. Kaikki ymmärtävät, että tällä tulorekisterillä on tarkoitus vähentää moninkertaista ilmoitusvelvollisuutta ja selkeyttää raportointia.

”Erittäin positiivinen uudistus.”

4.3 Tutkimustulokset ja johtopäätökset

Haastatteluiden avulla saatiin selvitettyä, miten kohdeyrityksen asiantuntijat kokevat tulorekisterin tuomat uudistukset omassa työssään ja mitä mieltä he ovat uudistuksesta. Haastatteluissa käytiin paljon keskustelua teemoihin liittyen.

Asiantuntijat kokevat, että palkanlaskennasta tehtävä ilmoittamismenettely tulee tulorekisterin myötä yksinkertaistumaan huomattavasti nykyiseen ilmoittamisvelvollisuuteen verrattuna. Tämä tulee yksinkertaistamaan palkanlaskentaprosessia ja toimintatapaa raportoinnin osalta, koska tiedot tullaan antamaan jatkossa vain yhteen paikkaan. Muutos koetaan haastattelujen Yritys X:n asiantuntijoiden osalta tervetulleena uudistuksena, jonka toivotaan helpottavan tammikuista työkiirettä tasoittamalla työn tasaisesti jokaiselle kalenterikuukaudelle. Vaikka uudistus tulee muuttamaan merkittävästi palkanlaskennan raportointia, niin itse palkanlaskenta ei tule muuttumaan.

Tärkeänä koetaan, että ohjelmistot kehitetään niin pitkälle, että raportointi tulorekisteriin olisi mahdollisimman tehokasta ja helppoa. Toiveena on, että ilmoituksiin ei tarvitsisi täyttää manuaalisesti tietoja eli palkanlaskentaohjema osaisi poimia tarvittavat tiedot automaattisesti. Tällä hetkellä kaikkia palkkailmoituksia vakuutusyhtiöille ei pystytä tekemään suoraan palkanlaskentaohjelmasta. Eli osa palkkojen vakuutusilmoituksista on jouduttu tekemään manuaalisesti joko verkkopalvelun kautta tai lähettämällä paperilla postitse. Vakuutusyhtiöt tulevat saamaan vuodesta 2020 lähtien tarvitsemansa tiedot tulorekisteristä eli palkanlaskijan manuaalisen työn toivotaan vähenevän tämän osalta huomattavasti.

Palkanlaskentaohjelmasta pystyy tällä hetkellä lähettämään suurimman

osan Verohallinnolle lähetettävistä palkkailmoituksista. Nykyisin Verohallinnolle lähetetään työnantajasuoritus-ilmoitus jokaiselta kalenterikuukaudelta sekä palkkavuosi-ilmoitus jokaiselta kalenterivuodelta. Jatkossa palkkavuosi-ilmoitukset ja kuukausittaiset työnantajasuoritusilmoitukset poistuvat. Eli jatkossa palkkailmoitus lähetetään tulorekisteriin viiden päivän kuluessa jokaisesta palkanmaksusta. Tämä koetaan hyvänä uudistuksena, jos kyseisen ilmoituksen saa lähetettyä helposti ja tehokkaasti palkanlaskentaprosessin yhteydessä, jolloin prosessin saa palkkailmoituksen jälkeen valmiiksi.

5 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää kansallisen tulorekisterin tuomat muutokset tilitoimistotyössä. Päättökysymyksenä oli selvittää kuinka kansallisen tulorekisterin tuomat muutokset vaikuttavat Yritys X:n prosesseihin ja toimintatapoihin. Alatutkimuskysymyksinä oli vähentääkö uudistus palkanlaskijan työmäärää sekä kuinka asiantuntijat suhtautuvat uudistukseen.

Teoriaosuus koostui kahdesta eri osasta. Ensimmäisessä osassa selvitettiin sähköisen palkanlaskentaprosessin eri vaiheita ja vaatimuksia. Toisessa osassa perehdyttiin kansalliseen tulorekisteriin. Teoriaosuudet yhdessä loivat pohjaa tutkimusosuudelle. Tutkimusosuus toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena Yritys X:lle. Tutkimusosuuden tiedonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastatteluita.

Opinnäytetyössä tehtävän tutkimuksen kautta saatiin selville, että tulorekisteri tuo helpotuksia palkanlaskentaprosessiin. Tulevaisuudessa moninkertainen ilmoitusvelvollisuus poistuu ja palkanlaskijoiden työmäärä tasoittuu koko kalenterivuodelle. Palkanlaskentaprosessissa muuttuu pääosin raportointi eli palkanlaskenta pysyy ennallaan. Tärkeää käyttöönoton kannalta on, että asiantuntijat kokevat uudistuksen positiivisena asiana.

Opinnäytetyölle asetetut tavoitteet täyttyivät hyvin. Teoriaosuuksissa kerrottiin tarpeeksi kattavasti tämän hetkistä palkanlaskentaprosessin vaiheista ja velvoitteista sekä kansallisen tulorekisterin tuomista uudistuksista. Tutkimusosuus antoi vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Tutkimuksen validiteettia eli pätevyyttä paransi opinnäytetyöntekijän suhde kohdeyritykseen. Haastateltavista henkilöistä kaksi oli kokeneita asiantuntijoita ja yksi haastateltava työskentelee kohdeyrityksessä korkeassa asemassa. Eri tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmien käyttö paransi realiteettia eli luotettavuutta.

Kansallisen tulorekisterin käyttöönotto tapahtuu vasta tulevaisuudessa ja sille asetettuja tavoitteita pystyy mittaamaan vasta käyttöön oton jälkeen.

Mahdollinen jatkotutkimuksen aihe olisi selvittää tulorekisterin käyttöönoton jälkeen vastasiko tulorekisteri sille asetettuja tavoitteita. Eli tuleeko tulorekisteri vähentämään ilmoitusvelvollisuutta ja palkanlaskentaan kuluva työ-aikaa.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Björklund, M. 2017. Tulorekisterin tahdissa tulevaisuuteen. Tilisanomat 4/2017.

Ennakkoperintälaki 1118/1996.

Kouhia-Kuusisto, K., Mikkonen, L., Syvänperä, O. & Turunen, L. 2017. Palkkavuosi. Keuruu: Edita Publishing Oy.

Lahti, S. & Salminen, T. 2014. Digitaalinen taloushallinto. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Mattinen, K., Orlando, C. & Parnila, K. 2015. Palkanlaskenta käytännönläheisesti. Viro: Meedia Zone OÜ.

Stenbacka, J. & Söderström, T. 2015. Palkanlaskenta. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Sähköiset lähteet

Alamäki, S. 2017. Tulorekisteri etenee lainsäädännössä ja Netvisorissa. Visma Solutions Oy. Blogi [viitattu 9.10.2017]. Saatavissa: <https://community.vismasolutions.com/community/netvisor/blog/2017/10/06/tulorekisteri-etenee-lains%C3%A4%C3%A4d%C3%A4nn%C3%B6ss%C3%A4-ja-netvisorissa>

European Commission 2017. Digital Economy and Society Index (DESI) 2017 [viitattu 21.10.2017]. European Commission. Saatavissa: http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-352_en.pdf

Helsingin Yliopisto 2017. Yleinen teologia [viitattu 27.10.2017]. Helsingin Yliopisto. Saatavissa: http://www.helsinki.fi/teol/kurssit/usk/01a_tutkimusprosessi.shtml

Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo 2017. Elon TyEL-vakuutusnumerot muuttuvat marraskuussa [viitattu 25.10.2017]. Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo. Saatavissa: <https://www.elo.fi/tietoa-elosta/uutiset/2017/elon-tyel-vakuutusnumerot-muuttuvat-marraskuussa>

Oikeusministeriö 2017. Ulosoton suojaosuuksiin ei muutoksia vuoden 2018 alkusta [viitattu 6.1.2018]. Oikeusministeriö. Saatavissa: <https://oikeus.fi/fi/index/ajankohtaista/tiedotteet/2017/12/ulosotonsuojaosuuksi-ineimuutoksiavuoden2018alusta.html>

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2009. Menetelmäopuksen tietovaranto KvaliMOTV. Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto 2009 [viitattu 31.10.2017]. Saatavissa: www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf

Taloushallintoliitto 2016. Tulorekisteri säästäisi yksityisellä sektorilla 35-40 miljoonaa euroa vuodessa [viitattu 5.10.2017]. Taloushallintoliitto. Saatavissa: <https://taloushallintoliitto.fi/ajankohtaista/tulorekisteri-saastaisi-yksityisella-sektorilla-35-40-miljoonaa-euroa-vuodessa>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Työnantajan ilmoitusvelvollisuudet [viitattu 1.10.2017]. Saatavissa: <https://yrytyssuomi.fi/tyonantajan-ilmoitusvelvollisuudet>

Valtioneuvosto 2014. Hallituksen päätös rakennepoliittisen ohjelman toimeenpanosta osana julkisen talouden suunnitelmaa [viitattu 3.10.2017]. Valtioneuvosto. Saatavissa: <http://valtioneuvosto.fi/rakenneuudistus/rakennepoliittisen-ohjelman-toimeenpano>

Valtiovarainministeriö 2015. Kansallinen tulorekisteri otetaan käyttöön vuonna 2019 [viitattu 3.10.2017]. Valtiovarainministeriö. Saatavissa: http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kansallinen-tulorekisteri-otetaan-kayttoon-vuonna-2019

Valtiovarainministeriö 2017. Ministeri Vehviläinen: Suomi vahvasti kärkimaita digissä – kunnianhimon tasoa nostetaan edelleen [viitattu 21.10.2017].

Valtionvarainministeriö. Saatavissa: http://alueuudistus.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10623/ministeri-vehvilainen-suomi-vahvasti-karkimaita-digissa-kunnianhimon-tasoa-nostetaan-edelleen

Valtiovarainministeriö 2017a. Tulorekisteri yksinkertaistaa palkkatietojen ilmoittamista [viitattu 9.10.2017]. Valtiovarainministeriö. Saatavissa: http://vm.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tulorekisteri-yksinkertaistaa-palkkatietojen-ilmoittamista

Verohallinto 2016. Verohallinto valitsi Digia Finland Oy:n kansallisen tulorekisterin ohjelmistotoimittajaksi [viitattu 3.10.2017]. Verohallinto. Saatavissa: https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/mediall/lehdist%C3%B6tiedotteet/2016/verohallinto_valitsi_digia_finland_oy_n_

Verohallinto 2017a. Työnantajan eläke- ja vakuutusmaksut [viitattu 1.10.2017]. Verohallinto. Saatavissa: https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/yritys_tyonantajana/tyonantajan_elake_ja_vakuutusmaksu

Verohallinto 2017b. Verohallinnolle maksettavat ja ilmoitettavat työnantajasuoritukset [viitattu 1.10.2017]. Verohallinto. Saatavissa: https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/tietoa-yritysverotuksesta/yritys_tyonantajana/verohallinnolle_maksettavat_ja_ilmoitet

Verohallinto 2017c. Vuosi-ilmoituksen antaminen [viitattu 10.10.2017]. Verohallinto. Saatavissa: <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/ilmoittaminen-ja-maksaminen/vuosiilmoitus>

Verohallinto 2017d. Oma-aloitteisten verojen ilmoittaminen ja maksaminen [viitattu 10.10.2017]. Verohallinto. Saatavissa: <https://www.vero.fi/yritykset-ja-yhteisot/ilmoittaminen-ja-maksaminen/omaaloitteiset-verot>

Verohallinto 2017e. Tulorekisteri [viitattu 27.10.2017]. Verohallinto. Saatavissa: https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/tietoa_verotuksesta/tulorekisteri/

Yrittäjät 2016. Uusi tulorekisteri uhkaa lisätä byrokratiaa yrityksissä – Valmistelun hätäily ihmetyttää [viitattu 10.10.2017]. Yrittäjät. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/uutiset/540296-uusi-tulorekisteri-uhkaa-lisata-byrokratiaa-yrityksissa-valmistelun-hataily>

Yrittäjät 2018. Tärkeitä lukuja 2018 [viitattu 6.1.2018]. Saatavissa: <https://www.yrittajat.fi/yrittajat/a/yrittajan-abc/tyonantajan-abc/tyonantaja-maksut/tarkeita-lukuja-2018-566541>

Yritys X 2017. Verkkosivut [viitattu 26.10.2017]. Saatavissa: salassapideittävä tieto

LIITTEET

Teemahaastatteluiden runko

Liite 1: Teemahaastatteluiden runko

Teema 1: Palkanlaskentajärjestelmät ja palkkailmoitukset

1. Mitä palkanlaskentajärjestelmiä teillä on käytössä?
2. Mitkä palkkailmoitukset työllistävät yrityksenne palkanlaskijoita eniten?
3. Pystyykö käyttämistänne palkanlaskentajärjestelmistä lähettämään Verohallinnon palkkailmoitukset sähköisesti?

Teema 2: Kansallinen tulorekisteri

1. Oletko tutustunut kansalliseen tulorekisteriin?
2. Onko yrityksenne työntekijöitä tiedotettu tulorekisteristä?
3. Opastatteko asiakkaitanne uudistuksesta ja onko teillä asiakkaitanne yrityksiä jotka laskevat itse palkat?

Teema 3: Asiantuntijan suhtautuminen uudistukseen

1. Tuleeko uudistus poistamaan palkanlaskijan tammikuista työkiirettä?
2. Tulevatko tulorekisterin tuomat uudistukset helpottamaan palkanlaskijan arkea?
3. Suhtaudutko kansalliseen tulorekisteriin positiivisesti vai negatiivisesti?